

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SD AFD 2 WARU SIDOARJO

Mufida Kartika Sari¹, Tin Agustina Karnawati², Asriana Kibtiyah³

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Malang

e-mail: ¹mufidakartikasari@gmail.com, ²agustina@asia.ac.id,

³asrianakibtiyah@unhasy.ac.id

Abstract: *This study aims to examine the influence of work life balance, work motivation, and the non-physical work environment on teachers' job satisfaction at SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo. Teachers' job satisfaction is an important aspect to investigate because teachers are the primary human resources in the implementation of educational activities. This study employed a quantitative research approach, with data collected through questionnaires distributed to teachers. The respondents consisted of all 53 teachers at SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo, selected using a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that, partially, work life balance and work motivation do not have a significant effect on teachers' job satisfaction, whereas the non-physical work environment has a positive and significant effect on teachers' job satisfaction. Simultaneously, work life balance, work motivation, and the non physical work environment have significant effect on teachers' job satisfaction.*

Keyword: *Work life balance, work motivation, non physical work environment, job satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo. Kepuasan guru menjadi salah satu aspek yang penting untuk dikaji karena guru merupakan sumber daya manusia utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada guru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 53 guru SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo dan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda yang dibantu oleh perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work life balance* dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Namun secara simultan *work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru..

Kata kunci: *Work life balance, motivasi, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja.*

PENDAHULUAN

Guru merupakan aktor utama dalam dunia pendidikan karena berperan sebagai ujung tombak dan penggerak kemajuan pendidikan, dengan tugas yang tidak terbatas pada rutinitas menjalankan kewajiban sesuai imbalan yang ditetapkan pemerintah (Suryana, 2016). Berdasarkan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru merupakan pendidik profesional dengan tugas mendidik, membimbing, mengajar, menilai, melatih, dan mengevaluasi peserta didik, serta diwajibkan memiliki empat kompetensi, yaitu kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional (Pasal 8). Seiring

meningkatnya tuntutan kualitas layanan pendidikan, peran guru sekolah dasar menjadi semakin kompleks: selain mengajar, guru juga dituntut mendampingi peserta didik yang memerlukan perhatian khusus, membangun komunikasi dengan orang tua, serta menjalankan tanggung jawab administratif dan tugas tambahan sebagai koordinator kegiatan. Kondisi serupa juga ditemukan di SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo, tempat guru tidak hanya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, tetapi juga mengemban sekitar 17 jenis tugas tambahan di luar mengajar, mulai dari koordinator jenjang, penanggung jawab media sosial, web, dan majalah sekolah, pembina kegiatan pembiasaan bahasa asing, penanggung jawab lomba dan ekstrakurikuler, hingga koordinator perpustakaan dan laboratorium komputer. Beragamnya tugas tersebut menuntut guru mampu mengelola waktu, energi, dan prioritas pekerjaan secara proporsional, sehingga menjadi salah satu alasan penting bagi penelitian ini, karena semakin beragam tugas yang dijalankan, semakin besar pula tantangan guru dalam memperoleh kepuasan kerja.

Work life balance menggambarkan kemampuan individu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga individu tetap dapat terlibat dan memperoleh kepuasan dalam menjalankan kedua peran tersebut (Idris & Hasbiah, 2023; Fadilla & Assyofa, 2023). Handayani (2017) menunjukkan bahwa sekitar 60% individu dewasa awal yang bekerja mengalami kesulitan memperoleh keseimbangan peran sosialnya. Namun demikian, keseimbangan tersebut tidak selalu menentukan tingkat kepuasan kerja secara langsung: Reuny Findy Endeka & Wehelmina Rumawas (2020) serta Aulia et al. (2024) menemukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil observasi awal terhadap 10 guru SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo menemukan 6 guru masih sering menyelesaikan

administrasi pembelajaran di rumah dan berkomunikasi terkait pekerjaan di luar jam kerja, sehingga batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kurang jelas bagi sebagian guru.

Selain *work life balance*, motivasi kerja turut menjadi pendorong kepuasan kerja, yaitu kekuatan yang mengarahkan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal (Krismawati & Manuaba, 2022; Imam & Rismawati, 2022). Motivasi yang semakin baik dapat mendorong individu lebih bersemangat dalam bekerja sehingga mendukung terbentuknya kepuasan kerja (Putra & Pasaribu, 2023). Di SD Al Falah Darussalam 2, motivasi guru menunjukkan variasi: 9 dari 15 guru aktif mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan kompetensi, sedangkan 10 dari 15 guru masih menggunakan metode ceramah dan belum optimal memanfaatkan teknologi pembelajaran. Kondisi khusus sekolah Islam swasta, yang menuntut pembinaan akhlak selain aspek akademik, turut menambah beban peran guru. Hasil penelitian terdahulu mengenai keterkaitan motivasi dan kepuasan kerja masih menunjukkan inkonsistensi, di mana Utari et al. (2023) menemukan pengaruh yang tidak signifikan, sedangkan Yanti (2021) menemukan pengaruh yang signifikan.

Faktor ketiga yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja non fisik, yaitu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan aspek psikologis dan hubungan antarindividu dalam pelaksanaan pekerjaan, tercermin melalui dukungan pimpinan, kerja sama, dan kelancaran komunikasi (Pratama & Badar, 2023; Utari et al., 2023). Penelitian ini memfokuskan pada lingkungan kerja non fisik karena lingkungan kerja fisik di SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo dinilai telah memadai. Hasil observasi awal menunjukkan masih terdapat kondisi yang mengindikasikan perlunya penguatan hubungan kerja, seperti perbedaan persepsi dalam koordinasi antarguru dan komunikasi yang belum

selalu efektif, misalnya pada pelaksanaan apel pagi ketika pelimpahan tugas melalui grup komunikasi daring tidak segera diterima oleh guru yang dituju. Hubungan interpersonal, komunikasi efektif, dan kerja sama merupakan komponen penting lingkungan kerja non fisik (Fitriani et al., 2025) yang dapat memengaruhi persepsi guru terhadap lingkungan kerjanya dan berdampak pada kepuasan kerja (Krismawati & Manuaba, 2022).

Tinjauan empiris menjelaskan bahwa *work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja (Maharati & Patimah, 2021), namun beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Pranindhita & Wibowo (2020) menemukan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK di Kabupaten Pati; Utari et al. (2023) dan Yanti (2021) menemukan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Samarinda dan Kota Bima; sementara Imam & Rismawati (2022) serta Malonda et al. (2025) menemukan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun pegawai dinas pendidikan. Penelitian mengenai ketiga variabel tersebut juga lebih banyak dilakukan pada sektor bisnis dan pemerintahan (Fitriani et al., 2025; Idris & Hasbiah, 2023), sedangkan pada konteks sekolah dasar Islam swasta masih terbatas, dan sebagian besar menguji variabel secara terpisah atau hanya mengombinasikan dua variabel. Inkonsistensi dan keterbatasan tersebut menciptakan kesenjangan empiris yang perlu diisi melalui penelitian yang lebih spesifik dan kontekstual.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan *work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru dalam konteks sekolah dasar Islam swasta, dengan mengintegrasikan ketiga variabel dalam satu model berdasarkan fenomena empiris pada guru SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo. Penelitian

ini diharapkan memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual mengenai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja guru. Berdasarkan fenomena tersebut serta temuan riset sebelumnya yang belum konsisten, peneliti mengangkat judul “*Pengaruh Work life balance, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo*”.

METODE

Peneliti menggunakan kuantitatif karena untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu *work life balance*, motivasi kerja, lingkungan kerja non-fisik, terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru berdasarkan pengumpulan data dan diolah secara statistic. Penelitian ini dilakukan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) yang dibuat jelas dan mudah dipahami oleh responden guru sebagai sampel penelitian. Data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh parsial maupun simultan dari masing-masing variabel. Penelitian ini dilaksanakan di SD AL Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo, yang berlokasi di jalan raya Nusa Indah Blok D-1 Wisma Tropodo, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo yang berjumlah 53 orang guru. Jika jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Varghese et al., 2025). Berdasarkan sampel maka jumlah penelitian ini adalah sebanyak 53 orang guru. Metode pengumpulan data primer yang diterapkan dalam penelitian ini adalah survei data primer yaitu informasi

yang diperoleh secara langsung di lapangan oleh peneliti atau pihak yang memerlukannya. Dalam penelitian Sugiyono (2019), data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber yang sudah tersedia sebelumnya, seperti buku, dokumen resmi pemerintah, data statistik pendidikan, laporan dari berbagai lembaga, dan sumber tertulis lainnya. Data ini berfungsi sebagai pelengkap atau pendukung untuk memperkuat pemahaman terhadap data

primer yang dikumpulkan secara langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan uji regresi linier berganda yang diperoleh dari data yang telah diolah diperoleh hasil uji regresi linier berganda berikut ini:

Tabel 1 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.436	4.297		-.102	.920
	<i>Work life balance</i>	.118	.237	.035	.499	.620
	Motivasi Kerja	.255	.214	.105	1.194	.238
	Lingkungan Kerja (Non Fisik)	1.329	.142	.821	9.390	.000

Sumber data output SPSS diolah peneliti (2026)

Tabel 2 Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.436	4.297		-.102	.920	
	<i>Work life balance</i>	.118	.237	.035	.499	.620	1.729
	Motivasi Kerja	.255	.214	.105	1.194	.238	2.694
	Lingkungan Kerja (Non Fisik)	1.329	.142	.821	9.390	.000	2.653

Sumber data output SPSS diolah peneliti (2026)

Tabel 3 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3457.187	3	1152.396	99.404	.000 ^b
	Residual	568.058	49	11.593		
	Total	4025.245	52			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (Non Fisik), *Work life balance*, Motivasi Kerja

Sumber data output SPSS diolah peneliti (2026)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.850	3.405

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (Non Fisik), *Work life balance*, Motivasi Kerja
 - b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- Sumber data output SPSS diolah peneliti (2026)

Pembahasan

Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Guru

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan guru SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo. Berdasarkan hasil analisis deskriptif *work life balance*, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,16 yang termasuk dalam kategori Setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum guru memiliki persepsi yang positif terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Meskipun demikian, apabila dianalisis berdasarkan masing-masing dimensi dan item pertanyaan, terdapat perbedaan pola jawaban responden antara dimensi Personal Life Enhancement of Work (PLEW) dan Work Enhancement of Personal Life (WEPL). Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan positif antara kehidupan pribadi dan pekerjaan belum sepenuhnya berlangsung secara seimbang dalam dua arah.

Pada dimensi Personal Life Enhancement of Work (PLEW), responden menunjukkan penilaian yang sangat positif. Item mengenai kehidupan pribadi yang memberikan energi untuk melakukan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,64 dengan kategori Sangat Setuju. Sebanyak 67,8% responden menyatakan Sangat Setuju dan 28,3% menyatakan Setuju, sedangkan tidak terdapat responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju maupun Sangat Tidak Setuju. Demikian pula pada item mengenai suasana hati di tempat kerja yang menjadi lebih baik ketika kehidupan pribadi berjalan dengan baik, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,55 dengan kategori Sangat Setuju dan tidak terdapat responden yang memberikan

jawaban Tidak Setuju maupun Sangat Tidak Setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kehidupan pribadi guru secara umum mampu memberikan kontribusi positif terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Kondisi kehidupan pribadi yang berjalan dengan baik dapat menjadi sumber energi dan suasana hati positif yang mendukung guru dalam menjalankan tugas di sekolah.

Temuan yang lebih menarik terlihat pada item mengenai pekerjaan yang dapat menciptakan suasana hati lebih baik ketika berada di rumah. Item tersebut memperoleh nilai rata-rata paling rendah dalam variabel *work life balance*, yaitu sebesar 3,81. Terdapat tiga responden (5,6%) yang menyatakan Tidak Setuju dan sebanyak enam belas responden (30,1%) memberikan jawaban Netral. Dengan demikian, sebanyak 35,7% responden belum memberikan respons positif berupa Setuju atau Sangat Setuju terhadap pernyataan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman positif yang diperoleh dari pekerjaan belum selalu terbawa ke dalam kehidupan pribadi seluruh guru. Meskipun mayoritas responden tetap memberikan penilaian positif, proporsi jawaban Netral dan Tidak Setuju menunjukkan adanya variasi yang cukup nyata dalam pengalaman responden mengenai manfaat pekerjaan terhadap suasana hati di rumah.

Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara *work life balance* dan pekerjaan belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja guru pada SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo yang menjadi obyek penelitian. Dengan demikian, temuan ini lebih tepat menunjukkan bahwa *work life balance* guru secara umum berada dalam kondisi positif, tetapi belum menjadi faktor yang memberikan kontribusi parsial yang cukup kuat terhadap

kepuasan kerja ketika dianalisis bersama variabel indeonden lainnya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Guru

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru. Secara umum responden menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Pada indikator tanggung jawab (responsibility) mengenai kesungguhan dalam melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan usaha maksimal memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,68 dengan kategori Sangat Setuju. Sebanyak 69,8% responden menyatakan Sangat Setuju dan 28,3% menyatakan Setuju, sementara hanya 1,9% responden memberikan jawaban Netral dan tidak terdapat responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju maupun Sangat Tidak Setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan telah menjadi bentuk motivasi yang relatif kuat dan merata pada sebagian guru. Guru pada umumnya memiliki kesadaran untuk memberikan usaha maksimal dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.

Pada indikator pencapaian atau prestasi (achievement), mengenai orientasi dalam mencapai kesuksesan memperoleh nilai rata-rata 4,55 dengan kategori Sangat Setuju. Sebanyak 60,4% responden menyatakan Sangat Setuju dan 35,8% menyatakan Setuju. Hanya satu responden (1,9%) yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan satu responden (1,9%) memberikan jawaban Netral. Temuan tersebut menunjukkan bahwa secara umum guru memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas yang diberikan sekolah. Meskipun demikian, adanya jawaban Tidak Setuju menunjukkan bahwa orientasi terhadap pencapaian keberhasilan belum sepenuhnya berada pada tingkat yang sama bagi seluruh responden. Perbedaan tersebut dapat mencerminkan bahwa masing-masing

guru memiliki tingkat dorongan, target, dan pemaknaan terhadap keberhasilan kerja yang berbeda.

Variasi jawaban yang paling menonjol terdapat mengenai ambisi untuk menguasai pekerjaan. Item tersebut memperoleh nilai rata-rata paling rendah dibandingkan item motivasi kerja lainnya, yaitu sebesar 4,11 dengan kategori Setuju. Sebanyak satu responden (1,9%) memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju, dua responden (3,8%) memberikan jawaban Tidak Setuju, dan lima responden (9,4%) memberikan jawaban Netral. Dengan demikian, terdapat 15,1% responden yang belum memberikan penilaian positif terhadap pernyataan tersebut. Meskipun mayoritas responden tetap memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju, distribusi jawaban tersebut menunjukkan bahwa dorongan untuk menguasai pekerjaan belum sepenuhnya merata pada seluruh guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja nonfisik, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,31 yang termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap kondisi lingkungan kerja nonfisik di SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo. Kondisi ini tercermin dari tingginya penilaian responden terhadap perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antarguru, pembagian tugas, serta komunikasi yang berlangsung dalam lingkungan kerja. Meskipun demikian, distribusi jawaban menunjukkan masih terdapat sejumlah kecil responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju pada beberapa item. Variasi jawaban tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja nonfisik

yang secara umum dinilai sangat baik belum sepenuhnya dirasakan dengan pengalaman yang sama oleh responden.

Pada indikator perhatian dan dukungan pimpinan, mengenai perhatian pimpinan terhadap kondisi guru memperoleh nilai rata-rata 4,25 dengan masing-masing satu responden (1,9%) memberikan jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pola serupa ditemukan, mengenai pemberian motivasi oleh pimpinan. Meskipun jumlah responden yang memberikan penilaian negatif relatif kecil, jawaban tersebut mengindikasikan adanya sebagian guru yang belum merasakan perhatian, dukungan, atau motivasi dari pimpinan pada tingkat yang sama dengan mayoritas guru lainnya. Perbedaan persepsi ini dapat terjadi karena interaksi antara pimpinan dengan setiap guru tidak selalu berlangsung dalam intensitas maupun situasi yang sama. Dengan demikian, hasil tersebut tidak menunjukkan bahwa pimpinan secara umum kurang memberikan perhatian, tetapi menggambarkan bahwa manfaat dari dukungan pimpinan belum dipersepsikan secara seragam oleh seluruh guru.

Pada indikator kerjasama antarkelompok, persepsi responden menunjukkan kondisi yang lebih positif. Item kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja memperoleh nilai rata-rata 4,51 dan tanggung jawab terhadap tugas kelompok memperoleh nilai rata-rata 4,55. Masing-masing item masih memperoleh satu jawaban Sangat Tidak Setuju (1,9%), tetapi tidak terdapat responden yang menjawab Tidak Setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah merasakan adanya kerja sama dan tanggung jawab yang baik dalam kelompok. Adanya satu responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak setuju dapat menggambarkan adanya pengalaman individual yang berbeda dalam proses kerja sama. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan dinamika kelompok, pola interaksi, pembagian peran, maupun pengalaman responden ketika

melaksanakan tugas bersama. Namun. Karena jumlahnya sangat kecil, jawaban tersebut lebih tepat dipahami sebagai variasi persepsi individual dan tidak dapat digeneralisasikan sebagai gambaran keseluruhan hubungan kerja antarguru.

Sementara itu, komunikasi dengan rekan kerja memperoleh nilai rata-rata yang tinggi, yaitu 4,53 dengan kategori Sangat Setuju. Sebanyak 62,3% responden menyatakan Sangat Setuju dan 32,1% menyatakan Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi horizontal antar rekan kerja secara umum telah berlangsung dengan sangat baik. Jika dibandingkan dengan item kebebasan mengemukakan pendapat dan kejelasan petunjuk pelaksanaan tugas, hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek komunikasi yang masih dapat diperkuat bukan terutama komunikasi antar rekan kerja, melainkan keterbukaan dalam menyampaikan pendapat serta kejelasan komunikasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Oleh Karena itu, adanya respon negatif dalam jumlah kecil lebih tepat dimaknai sebagai indikasi adanya ruang perbaikan pada beberapa aspek lingkungan kerja nonfisik, bukan sebagai bukti bahwa lingkungan kerja nonfisik sekolah secara keseluruhan berada dalam kondisi kurang baik. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Kristin handayani, 2017), (Pratama & Badar, 2023), dan (Waskito et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Work life balance*, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa *Work life balance*, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru. Hasil penelitian ini menandakan bahwa kepuasan kerja guru merupakan kondisi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling melengkapi. Meskipun pada pengujian secara parsial

hanya Lingkungan Kerja Non Fisik yang terbukti berpengaruh signifikan, keberadaan *Work life balance* dan Motivasi Kerja tetap memberikan kontribusi terhadap model ketika dianalisis secara bersama-sama. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak terbentuk hanya oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi kerja dan karakteristik individu.

Diantara ketiga variabel tersebut, lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi yang paling besar terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, dukungan dari pimpinan, hubungan positif antar rekan kerja, serta iklim organisasi yang kondusif merupakan faktor yang paling menentukan dalam membentuk kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) *Work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo; (2) Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo; (3) Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru SD Al Falah Darussalam 2 Waru Sidoarjo; (4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Semakin tinggi *work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik, maka semakin baik kepuasan guru.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). *An*

Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction [Un estudio empírico de la motivación de los empleados y su influencia en la satisfacción laboral]. (2), 21–30. <https://dx.doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>

Ar-raniry, U. I. N. (2015). *TEORI-TEORI MOTIVASI*. 1(83), 1–11.

Fadilla, Assyofa, F. (2023). Pengaruh *Work life balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alam Unggul Jombang. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 124–132.

<https://doi.org/10.33752/bima.v7i1.7430>

Fitriani, I., Hasanudin, & Arman Jaya. (2025). The Influence Of Work Environment And Work-Life Balance On Generation Z Employee Job Satisfaction With Work Stress Mediation. *Jurnal Multidisiplin*, 1(4), 245–260.

<https://doi.org/10.70963/jm.v1i4>

Gumilang Dawous, G., Satori, an, Munir, M., & Suharto, N. (2024). Hotspot Stres Pada Guru Sekolah Dasar: Analisis Faktor-Faktor Pemicu dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Pendidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 7, 588–606. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>

Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–15.

Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104. <https://doi.org/10.23887/iji.v3i2.44517>

Kristin handayani, E. tanjung. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Maharati, C., & Patimah, H. (2021). FADZAT Jurnal Ekonomi Syariah. *FADZAT Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1), 7864–7872.
- Malonda, P., Lengkong, V. P. K., Malonda, P., Lengkong, V. P. K., Uhing, Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Manado Influence of Work Environment, Gender, and Job Stress on Employee Job Satisfaction At the Department of Transportation of Manado City. *896 Jurnal EMBA*, 13(1), 896–907.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN PENGEMBANGAN PROVINSI SUMATERA BARAT. 2, 2122–2136.
- Pranindhita, E. Y. P., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan *Work life balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, 16(1), 570–580. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>
- Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima*. 1(4).
- Putra, R. H., & Pasaribu, F. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang the Influence of Work Motivation on Employee Job Satisfaction At Public Health Centers in Padang City. *Menara Ilmu*, 02(02), 243–255.
- Reuny Findy Endeka, Wehelmina Rumawas, T. T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- S, Dwi Silvia Eka, Sunuharyo, U. (2016). *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. 40(1), 76–85.
- Sriyanti, E., Mursalini, W. I., Kurniawan, M. A., Mahaputra, U., & Yamin, M. (2024). Hubungan antara Motivasi dan Kapabilitas Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai di BAPELITBANG Kabupaten Solok. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 8119–8129.
- Utari et al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)*, 1(1), 1–10. <https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/jmtk>
- Waskito, L. L., K, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201–216. <https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v6i2.269>
- Yanti, A. M. (2021). Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja. *Jurnal Capital: Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 134–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.33747/capital.v3i2.125>